

NOMOR SKRIPSI
4586/BKI-D/SD-S1/2021



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Starata (S1) Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh

MUZDALIFAH
NIM. 11742200691

JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1441 H/2021 M



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
كلية الدعوة و الاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION
Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-Indo.net.id

PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji Pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Muzdalifah
NIM : 11442200691
Judul : Pengembangan Karir Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru

Telah dimunaqasyahkan pada Pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 08 April 2021

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 15 April 2021

Dekan,

Dr. Wardin. M.Ag
NIP. 196606202006041015

Tim Penguji

Ketua/ Penguji I

Drs. H. Suhaimi, M.Ag
NIP. 19620403 199703 1 002

Sekretaris/ Penguji II

Rosmita, M.Ag
NIP. 197411132005012005

Penguji III

Dra. Silawati, M.Pd
NIP. 196909021995032001

Penguji IV

Zulamri, S.Ag, MA
NIP. 197407022008011009

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id. E-mail: iain-sq@pekanbaru-ndo.net.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara:

Nama : Muzdalifah
Nim : 11742200691
Judul Skripsi : **Pengembangan Karir Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru**

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos.).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui
Ketua Program Studi Bimbingan Konseling Islam

Listiawati Susanti, S.Ag.MA
NIP.197207122000032003

Pembimbing,

Dr. Miftahuddin, M.Ag
NIP: 197505112003121003

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Sta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Dosen Penguji Pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Muzdalifah
NIM : 11742200691
Judul : Pengembangan Karir Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru

Telah Diseminarkan Pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 26 November 2020

Dapat diterima untuk dilanjutkan Menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 26 November 2020

Penguji Seminar Proposal,

Penguji I,

Penguji II,

Dr. Yasril Yazid, MIS
NIP. 197204292005011004

Dra. Silawati, M.Pd
NIP.196909021995032001

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

J. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Dr. Miftahuddin, M.Ag
Dosen Pembimbing Skripsi

Pekanbaru, 24 Februari 2021

Nomor : Nota Dinas
Lampiran : 5 (Eksemplar) Skripsi
Hal : Pengajuan Ujian Skripsi
A.n. Muzdalifah

Kepada Yth,
Dekan
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Di Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara **Muzdalifah NIM. 11742200691** dengan judul "**Pengembangan Karir Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru**" telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasah fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian Surat Pengajuan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih,

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing

Dr. Miftahuddin, M.Ag
NIP. 197505112003121003

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dilindungi Undang-Undang

ciptamilik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUZDALIFAH

Nim : 11742200691

Tempat/Tanggal lahir : Bagan Batu, 06 April 1999

Jurusan : Bimbingan Konseling Islam

Judul skripsi : "Pengembangan Karir Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera"

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Baik untuk naskah laporan maupun kegiatan yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dengan karya tulis ini sesuai dengan peraturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta undang-undang yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 24 Februari 2021

Yang membuat pernyataan,



Muzdalifah
Muzdalifah
NIM. 11742200691

UIN SUSKA RIAU

ABSTRAK

Muzdalifah (2021) : Pengembangan Karir Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru

PT Prima Karya Sarana Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha pengelolaan tenaga kerja, seperti pelatihan, analisa jabatan, *assestment* dan *recrutment*. Pengembangan karir merupakan kegiatan dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang. Pengembangan karir karyawan di PT Prima Karya Sarana Sejahtera pada masa pandemi Covid-19 ini ada beberapa yang membuat terhambatnya, yaitu terjadinya penurunan jabatan, ketidakikutsertaan dalam mengikuti pelatihan-pelatihan atau training yang diadakan diperusahaan, tidak mengembangkan diri, banyak karyawan yang tidak meluangkan waktu untuk menambah pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja, *Self-Imposed Constraints* adanya kecenderungan dari beberapa karyawan tidak memahami dengan baik konsekuensi dari kenaikan peluang promosi pada tahapan awal karirnya. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan pokok masalah bagaimana pengembangan karir karyawan pada masa pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru. Adapun *Key informan* dalam penelitian ini adalah 1 orang pimpinan, 1 orang konselor dan 2 orang karyawan *Work From Home*. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Validitas data dengan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan pada masa pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru sudah terlaksana dengan baik, pada tahapan pertama *Person Oriented* dalam pengembangan karir yaitu keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengembangkan karirnya, seperti menerima saran dan pendapat. Tahap yang kedua, tak terampil dalam pengembangan karir, tahap ini merupakan suatu pekerjaan yang bersifat repetitif (pengulangan), maka oleh sebab itu maka dilakukan seperti mengasah keahlian dan mengembangkan potensi diri, tahap yang ketiga terampil, yaitu membentuk ide-ide baru dan mampu mengembangkannya, penerapan kualitas diri dan menciptakan keterampilan diri lebih unggul, tahap yang terakhir yaitu professional dalam bisnis, merupakan berfokus pada kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengembangkan karirnya, seperti latar belakang pendidikan karyawan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Pandemi Covid-19

ABSTRACT

Muzdalifah (2021) : Employee Career Development During the Covid-19 Pandemic at PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru

PT Prima Karya Sarana Sejahtera is a company engaged in the workforce management business in the form of product and service services, such as training, job analysis, assessment and recruitment. Career development is an activity in developing the potential of employees to occupy higher positions in order to realize future career plans. Employee career development at PT Prima Karya Sarana Sejahtera during the Covid-19 pandemic, there were several things that hampered career development, namely demotions, participation in trainings or trainings held in the company, not developing themselves, many employees do not take the time to increase their knowledge and skills at work, Self-Imposed Constraints there is a tendency for some employees not to understand well the consequences of increasing promotion opportunities in the early stages of their career, and the last one is poor health, is often sick or has serious illness can hinder a career. So that researchers are interested in conducting research on the subject of how employee career development is during the Covid-19 pandemic at PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru. As for the problem formulation in this research is how the career development of employees during the Covid-19 pandemic at PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru. The key informants in this study were 1 leader, 1 counselor and 2 Work From Home employees. Data collection techniques are observation, interview and documentation. The validity of the data used a qualitative descriptive method. The results of this study indicate that employee career development during the Covid-19 pandemic at PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru has been carried out well, In the first stage of Person Oriented in career development, namely the skills possessed by an employee in developing his career, such as receiving suggestions and opinions. The second stage, unskilled in career development, this stage is a repetitive (repetitive) job, therefore it is done such as honing skills and developing self-potential. the third stage is skilled, namely forming new ideas and being able to develop them, applying self-quality and creating superior self-skills, the last stage, namely professionals in business, which focuses on the abilities possessed by an employee in developing his career, such as educational background employees.

Keywords: Career Development, Covid-19 Pandemic

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamduillahirabbil'alamiin Puji syukur kepada Allah subhanahu wa ta'ala dengan limpahan rahmat, nikmat serta hidayah-Nya skripsi ini dapat diselesaikan. Shalawat beriring salam teruntuk baginda Rasul yakni Muhammad shalallahu 'alaihi wa sallam, yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang. Semoga kita termasuk generasi akhir zaman yang mencintai beliau dengan terus berusaha mengamalkan risalah agama yang telah disampaikannya.

Dalam kesempatan yang berbahagia dipenuhi dengan kebesaran Allah yang maha kuasa tidaklah sesuatu terjadi melainkan atas izin-Nya, terwujudlah bagi penulis sebuah karya ilmiah/skripsi. Tentunya dalam penulisan skripsi dan penelitian ini ada pihak yang membantu baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis mengucapkan terima kasih dengan tulus kepada pihak yang telah membantu, yaitu kepada :

1. Ayah tercinta Khairudin dan Ibu tersayang Kamariah yang dengan tulus dan tidak henti-hentinya memberikan do'a, motivasi, dukungan penuh baik moril maupun material selama penulis kuliah di Universitas Islam Negeri Sultas Syarif Kasim Riau. Semoga ayah dan ibu selalu dalam lindungan rahmat dan karunia-nya.
2. Prof. Dr. Suyitno, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan Wakil Rektor 1 Dr. H.Suryan A. Jamrah, MA, Wakil Rektor II Dr. H. Kusnadi, M.Pd, Wakil Rektor III Drs. H. Promadi, MA, Pd.D
3. Dr. Nurdin, MA selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan Wakil Dekan IDR. Masduki, M.Ag, Wakil Dekan II Dr. Toni Hartono, M.Si, Wakil Dekan III Dr. Azni, M.Ag



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Listiawati Susanti. S.Ag. MA selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Rosmita, M.Ag, selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Drs. H. Suhaimi, M.Ag selaku Penasehat Akademik, yang dari awal membimbing penulis dalam perkuliahan.
7. Dr. Miftahudin, M.Ag selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan dan masukan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Rasdanelis, S.Ag, SS, M.Hum selaku Kepala Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Karyawan/i Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berusaha memberikan pelayanan yang baik.
11. Kepada pihak PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru, selaku tempat penelitian penulis yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi kepada penulis demi kesuksesan penulis dimasa mendatang.
12. Segenap keluarga penulis, terkhususnya kepada kakak penulis satu-satunya yaitu Rumaiza yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi, dan juga do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada semua teman-teman dan sahabat yang selalu mendampingi penulis, berjuang bersama-sama hingga akhir skripsi ini dan juga teman-teman yang selalu menghibur penulis, yang selalu mendengar keluh kesah, yang selalu memberikan dukungan yaitu Nabilla Tri Zulhijjah, Syahirah Binti Mohd Jatim, Mutiara Hasanah, Anisa Fitri, Ayuni Laili, Wulan

Nurindah Mawanti, Anggi Pratama, Titin Alawiyah, Indah ayu lestari, Yuni Monita, Adzra Hairani, Ega Lestari, Irza Liana, dan Ahmat Mustamir, S.Sos. Terimakasih telah membantu dan memberikan semangat berupa pengalaman maupun teladan kepada penulis. Semoga Allah Subhanahu wa ta'ala membalas kalian semua dengan kebaikan yang melimpah baik di dunia ini terlebih di akhirat kelak, Aamiin.

14. Teman-teman terbaik dan seperjuangan. Mahasiswa-mahasiswi Jurusan Bimbingan Konseling Islam Angkatan 2017.

15. Seluruh sahabat-sahabat penulis yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang dekat maupun yang jauh yang selalu memberikan motivasi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh sebab itu dengan ketulusan dan kerendahan hati menerima masukan berupa kritik dan saran dari berbagai pihak. Semua masukan tersebut akan penulis jadikan sebagai rujukan untuk berkarya lebih baik dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat oleh setiap pihak yang membacanya.

Pekanbaru, 24 Februari 2021
Penulis

MUZDALIFAH
NIM. 11742200691



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Penegasan Istilah	7
C. Alasan Memilih Judul	7
D. Identifikasi Masalah	8
E. Batasan Masalah	9
F. Rumusan Masalah	9
G. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
H. Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan teori	12
1. Pengembangan Karir	12
a. Pengertian Karir	12
b. Pengertian Pengembangan Karir	12
c. Tujuan Pengembangan Karir.....	14
d. Teori Pengembangan Karir Ann Roe	15
e. Faktor-faktor pengembangan karir	16
f. Manfaat pengembangan karir.....	18
g. Bentuk-bentuk pengembangan karir	18
h. Manfaat Pengembangan Karir	20
2. Pandemi Covid-19.....	20
a. Pengertian Pandemi.....	20
b. Pengertian Covid-19.....	20
c. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19.....	20



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Lima upaya perusahaan dalam menghadapi Covid-19 maupun pasca Covid-19	22
B. Kajian Terdahulu	25
C. Kerangka Pikir	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Pendekatan Penelitian	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
C. Sumber Data	28
D. Informan Penelitian	29
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Validitas Data	31
G. Teknik Analisis Data	32
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	35
A. Sejarah singkat PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru....	35
B. Visi dan Misi PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru ...	36
C. Struktur Organisasi	37
D. Keterangan Jabatan	38
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Hasil Penelitian	40
B. Pembahasan.....	50
BAB VI PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir	26
Gambar 3.1	Contoh Triangulasi Dengan Dua Sumber Data	33
Gambar 3.2	Contoh Triangulasi dengan Tiga Teknik Pengumpulan Data	33
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	37



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut.¹

Untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satunya melalui pengembangan karir karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan kepada karyawan agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti pengembangan karir, promosi, maupun insentif untuk karyawan tersebut. Salah satu strategi yang harus di implementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian karyawan peningkatan dalam berkarir adalah hal yang sangat krusial karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang akan mereka raih, sehingga mereka dapat terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan loyalitas terhadap perusahaan.²

Pengembangan karir mempengaruhi komitmen dan kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi yang mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, instansi perlu mengelola karir dan mengembangkannya

hlm. 40 Ardana, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012),

² Ibid



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan baik supaya kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang baik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja instansi tersebut. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektifitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen karir yang kuat dan meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung instansi/ perusahaan untuk mencapai tujuannya.³

Hakikat setiap perkembangan itu mengacu pada usaha dan komitmen karir untuk meningkatkan kehidupan organisasi atau instansi menjadi lebih baik dengan meningkatkan kualitas kerja karyawan. komitmen karir ditandai oleh pengembangan sasaran karir pribadi, dan ikatan pengembangan terhadap keterlibatan dalam tujuan tersebut. Komitmen karir merupakan komponen dimensi subjektif karir yang didefinisikan sebagai konsep yang mempengaruhi dan mewakili identifikasi serangkaian hubungan pekerjaan dalam bidang pekerjaan yang spesifik dan secara perilaku diekspresikan dalam kemampuan untuk mengatasi ketidakpuasan dalam pencarian tujuan karir.

Karir menurut Robert Nathan merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan manusia baik untuk pemenuhan kebutuhan diri sendiri maupun interaksinya terhadap orang lain dilingkungan masyarakat.⁴ Permasalahan karir menjadi salah satu utama yang perlu diperhatikan dalam merancang masa depannya nanti. Maka dari itu karyawan harus mempunyai perhatian yang penuh terhadap karirnya. Mengapa? Karena hal tersebut akan menjadi kunci sukses untuk mengetahui dan mengembangkan masa depan karirnya yang akan dihadapi. Dengan karir yang matang karyawan dapat menguasai bidang pekerjaan yang ditekuni.

Orang yang berkomitmen terhadap karir mereka mau terus mengejar tujuan karir, membangun jaringan, dan meningkatkan keterampilan yang terkait dengan pekerjaan. Oleh sebab itu sebagai akibat dari komitmen karir

³ Hartono, *Bimbingan Karir*. (Jakarta : Kencana), hlm. 52

⁴ Robert Nathan, *Konseling Karir*. (Yogyakarta : Pustaka Bintang), hlm. 16



adalah berkinerja baik untuk mencapai hasil kerja yang lebih maksimal.

Berbagai literatur mengenai perilaku atau behavioral science, pada dasarnya mengemukakan tiga pengertian tentang karir yaitu:

1. Karir sebagai sesuatu urutan promosi atau pemindahan secara lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.
2. Karir sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas jalur karier.
3. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Dalam konteks ini, semua orang dengan sejarah kerja mereka disebut mempunyai karier.

Uraian-uraian di atas diketahui bahwa metode pengembangan karir harus didasarkan pada sasaran organisasi yang ingin dicapai yaitu:

- a. Meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan.
- b. Meningkatkan kemampuan pelatihan teknis dalam mengerjakan pekerjaan atau technical skill.
- c. Melakukan mutasi dalam memberikan pengalaman dan pengembangan terhadap suatu nuansa aktivitas kerja yang lebih maju.

Menurut Handoko tujuan pengembangan karir adalah :

- a. Untuk mengembangkan para karyawan agar dapat dipromosikan
- b. Untuk mengungkapkan potensi karyawan
- c. Untuk mendorong pertumbuhan
- d. Untuk mengurangi penimbunan
- e. Untuk memuaskan kebutuhan karyawan
- f. Untuk meningkatkan karir

Tanggal 2 Maret 2020, untuk pertama kalinya pemerintah mengumumkan dua kasus pasien positif Covid-19 di Indonesia. Namun, Pakar Epidemiologi Universitas Indonesia (UI) Pandu Riono menyebutkan virus corona jenis SARS-CoV-2 sebagai penyebab Covid-19 itu sudah masuk ke



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indonesia sejak awal Januari. "Sejak awal Januari kemungkinan besar virus (SARS- CoV-2) itu sudah masuk ke Indonesia," kata Pandu dalam diskusi daring bertajuk "Mobilitas Penduduk dan Covid-19: Implikasi Sosial, Ekonomi dan Politik. Hanya saja, identifikasi kasus pertama pada awal Maret itu sudah merupakan transmisi lokal dan bukan penularan kasus impor. Masuknya virus tersebut sangat mungkin terjadi melalui pintu-pintu gerbang di beberapa wilayah Indonesia.

Saat ini sudah mulai banyak instansi pemerintah maupun swasta yang menerapkan *Work From Home* (WFH) atau kerja dari rumah. Pandemi Covid-19 membuat sebagian besar aktivitas jadi dibatasi. Hal ini tentu menyusul berbagai, hingga diberlakukannya bekerja dari rumah bagi sebagian perusahaan. bekerja dari rumah dilakukan untuk mengurangi penyebaran virus corona. meskipun dianggap lebih aman dibanding bekerja di kantor selama pandemi tetapi bukan berarti WFH bebas dari berbagai masalah.⁵

WFH ditemukan dapat berpengaruh pada produktivitas kerja masing-masing responden. Ada yang mengalami peningkatan produktivitas, namun ada juga yang justru jadi kurang produktif. Permasalahan komunikasi, karyawan yang justru lebih rendah produktivitasnya ketika bekerja di rumah dengan berbagai alasan misalnya tidak ada sarana bekerja yang memadai seperti di kantor, tidak ada internet, tidak ada mesin, tidak ada alat yang bisa digunakan untuk bekerja lebih cepat seperti di pabrik atau di kantor.⁶

Perilaku yang berbeda tersebut disebabkan oleh beberapa aspek seperti satu faktor individu, faktor organisasi dan faktor keluarga atau lingkungan dimana mereka bekerja dari rumah.

Penelitian ini dilakukan di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru, perusahaan yang bergerak di bidang usaha pengelolaan tenaga kerja dengan bentuk layanan produk dan jasa antara lain *assesment*, *rekrutmen*, analisa jabatan, jasa penyedia kerja/pemborongan pekerjaan, pendidikan dan pelatihan dan memberikan pelayanan jasa bidang

⁵ <https://stopppneumonia.id/informasi-tentang-virus-corona-novel-coronavirus/>

⁶ <https://www.gadjian.comblog/2020/05/05/tantangan-work-from-home/>



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketenagakerjaan terutama pada penyediaan, pemborongan, pendidikan dan pelatihan tenaga kerja dan memberikan pelayanan yang dapat memuaskan pelanggan, sehingga memberikan keuntungan yang optimal bagi semua pihak yang berkepentingan.

Perusahaan kami mengasah tenaga kerja Indonesia yang telah terbukti sebagai potensi yang dianggap masih terpendam dan belum maksimal dikelola dengan baik dan benar. Dengan demikian kami melakukan perekrutan, seleksi, pengembangan, penempatan human capital atau sumber daya manusia yang memiliki nilai kinerja yang tinggi, disamping memfasilitasi pengembangan human capital yang terstruktur, aplikatif dan sejalan dengan kebutuhan usaha.

Berdasarkan hasil pengamatan pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru yang menjadi dasar pengembangan karir bagi seorang karyawan pada masa pandemi Covid-19 yaitu pada karyawan yang *Work From Home*, Karena karyawan yang dipekerjakan dirumah selain untuk menjalani protokol kesehatan yang sudah diperintahkan oleh pemerintah, ada beberapa permasalahan yang terjadi terhadap karyawan yang *Work From Home* tersebut dalam pengembangan karirnya.

Hasil dari wawancara dengan salah satu karyawan pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru beliau mengungkapkan bahwa dalam pengembangan karir karyawan *Work From Home* terjadinya penurunan jabatan, mereka tidak bisa melanjutkan ke jenjang karir berikutnya, dikarenakan karyawan tersebut tidak memenuhi keterampilan yang dibutuhkan untuk posisinya saat ini, karyawan menunjukkan kinerja yang buruk, bentuk upaya mendisiplinkan karyawan karena melakukan pelanggaran, pengurangan staff karena kondisi bisnis tengah merugi, dan adanya perubahan teknologi, teknik dan metode dimana karyawan lama tidak dapat melakukan adaptasi dengan sistem yang baru dalam perusahaan.

Kedua, pengembangan karir pada karyawan yang *Work From Home* yaitu ketidakikutsertaan dalam mengikuti pelatihan-pelatihan atau training yang diadakan diperusahaan dikarenakan karyawan WFH tersebut tidak memiliki alat penunjang komunikasi yang disediakan seperti di kantor. Maka



oleh sebab itu, tidak semua karyawan memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan sehingga sering terjadi ketimpangan dalam proses penyelesaian pekerjaan.

Ketiga adalah tidak mengembangkan diri. Banyak karyawan yang tidak meluangkan waktu untuk menambah pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. Seperti dengan membaca-baca buku atau mengajukan training kepada atasan. Berikut disebabkan karena banyak karyawan tersebut yang tidak mempunyai bahan-bahan seperti Tools sebagai penunjang karir mereka. Naiknya karir kita karena ada kemampuan dan kesempatan. Jangan sampai ketika ada tawaran promosi, kita belum siap atau belum mempunyai kemampuan yang cukup.

Keempat, *Self-Imposed Constraints*. Adanya kecenderungan dari beberapa karyawan WFH tidak memahami dengan baik konsekuensi dari kenaikan peluang promosi pada tahapan awal karirnya, sehingga muncul biaya yang hilang akibat tidak dikembangkannya keahlian yang bersifat teknis maupun sosial diawal karir.

Terakhir, adanya kesehatan yang buruk, sering sakit-sakitan atau mempunyai penyakit berat bisa menghambat karir. Pada masa pandemi Covid-19 ini kita tidak bisa memperkirakan bahwa karyawan sudah terpapar Covid-19 atau tidak. Karena sakit membuat kita kurang produktif dan *performance*-nya turun. Maka perusahaan pun tidak bisa menawarkan promosi kepada kita, karena konsekuensi dari promosi adalah bertambahnya tanggung jawab dan ini membutuhkan banyak hal, satunya adalah kesehatan yang baik.

Dengan demikian, setelah memperhatikan masalah-masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA PEKANBARU”**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran judul, maka perlu sekali adanya penegasan istilah yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian. Adapun penegasan istilah tersebut sebagai berikut :

1. Pengembangan

Pengembangan merupakan kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang telah terbukti kebenarannya untuk meningkatkan fungsi, manfaat dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada, atau menghasilkan teknologi baru.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan dalam konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan.

2. Karir

Karir merupakan kedudukan, rangkaian pekerjaan dan posisi yang pernah diduduki oleh seseorang selama masa kerjanya. Karir dapat menunjukkan peningkatan maupun perkembangan pegawai secara individu pada suatu jenjang yang di capai selama masa kerjanya didalam organisasi.

Karir adalah rangkaian perilaku dan sikap yang berhubungan dengan pengalaman maupun aktivitas kerja selama rentang waktu pada kehidupan.

3. Covid-19

Covid-19 adalah keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit pada manusia dan hewan. Pada manusia biasanya menyebabkan penyakit infeksi saluran pernapasan, mulai flu biasa hingga penyakit yang serius seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan Sindrom Pernafasan Akut Berat/ *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS).

C. Alasan Memilih Judul

Penelitian yang peneliti lakukan mengenai pengembangan karir

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



karyawan pada masa pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru dilakukan dengan melihat beberapa alasan, yaitu :

1. Permasalahan yang dikaji dalam judul diatas sesuai dengan bidang keilmuan yang peneliti pelajari selama ini pada program studi Bimbingan Konseling Islam di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Permasalahan yang dikaji dalam judul merupakan masalah baru bagi karyawan di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti masalah tersebut.
3. Peneliti mampu untuk meneliti masalah-masalah yang terdapat dilapangan.

D. Identifikasi Masalah

Berdasarkan gejala-gejala yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka permasalahan yang ada dalam kajian ini diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Terjadinya penurunan jabatan, mereka tidak bisa melanjutkan ke jenjang karir berikutnya, dikarenakan karyawan tersebut tidak memenuhi keterampilan yang dibutuhkan untuk posisinya saat ini, karyawan menunjukkan kinerja yang buruk, bentuk upaya mendisiplinkan karyawan karena melakukan pelanggaran, pengurangan staff karena kondisi bisnis tengah merugi, dan adanya perubahan teknologi, teknik dan metode dimana karyawan lama tidak dapat melakukan adaptasi dengan sistem yang baru dalam perusahaan.
- b. Pengembangan karir pada karyawan yang *Work From Home* yaitu ketidakikutsertaan dalam mengikuti pelatihan-pelatihan atau training yang diadakan diperusahaan dikarenakan karyawan WFH tersebut tidak memiliki alat penunjang komunikasi yang disediakan seperti di kantor. Maka oleh sebab itu, tidak semua karyawan memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan sehingga sering terjadi ketimpangan dalam proses penyelesaian pekerjaan.
- c. Tidak mengembangkan diri. Banyak karyawan yang tidak meluangkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

waktu untuk menambah pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. Seperti dengan membaca-baca buku atau mengajukan training kepada atasan. Berikut disebabkan karena banyak karyawan tersebut yang tidak mempunyai bahan-bahan seperti Tools sebagai penunjang karir mereka. Naiknya karir kita karena ada kemampuan dan kesempatan. Jangan sampai ketika ada tawaran promosi, kita belum siap atau belum mempunyai kemampuan yang cukup.

- d. *Self-Imposed Constraints*. Adanya kecenderungan dari beberapa karyawan WFH tidak memahami dengan baik konsekuensi dari kenaikan peluang promosi pada tahapan awal karirnya, sehingga muncul biaya yang hilang akibat tidak dikembangkannya keahlian yang bersifat teknis maupun sosial diawal karir.
- e. Adanya kesehatan yang buruk, sering sakit-sakitan atau mempunyai penyakit berat bisa menghambat karir. Pada masa pandemi Covid-19 ini kita tidak bisa memperkirakan bahwa karyawan sudah terpapar Covid-19 atau tidak. Karena sakit membuat kita kurang produktif dan *performance*-nya turun. Maka perusahaan pun tidak bisa menawari promosi kepada kita, karena konsekuensi dari promosi adalah bertambahnya tanggung jawab dan ini membutuhkan banyak hal, satunya adalah kesehatan yang baik.

E. Batasan Masalah

Agar pembahasan penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipermasalahkan, maka penulis membatasi permasalahan penelitian ini pada : **“Pengembangan Karir Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru”**

F. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas dan untuk lebih memperjelas permasalahan yang akan diteliti, maka rumusan masalah ini adalah : **“Bagaimana Pengembangan Karir Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru?”**



G. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembatasan masalah dan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui Pengembangan Karir Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru.

b. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi keilmuan Bimbingan Konseling Islam khususnya pengembangan karir karyawan pada masa pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru.
2. Secara praktis penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi karyawan agar dapat mengembangkan karirnya pada masa pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru.
3. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata satu (S1) pada program S1 Bimbingan Konseling Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

H. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka peneliti perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga mampu menunjukkan hasil yang baik dan mudah untuk dipahami.

Adapun sistematika penulisan dari hasil penelitian ini adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari : Latar belakang masalah, penegasan istilah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
UIN Suska Riau
State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berkaitan dengan pembahasan masalah yang diteliti. Termasuk di dalamnya kajian teori, kajian terdahulu dan kerangka pikir.

METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, sumber data, informan penelitian, teknik pengumpulan data, uji validitas dan teknik analisis data.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat berdirinya perusahaan, Visi dan Misi, Struktur Organisasi, di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan uraian secara umum tentang hasil penelitian dan pembahasan.

BAB VI

PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang membangun bagi objek penelitian agar bisa lebih baik lagi untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Pengembangan Karir

a. Pengertian Karir

Karir dapat diartikan sebagai sebuah pilihan pekerjaan yang akan ditekuni seumur hidup, karir merupakan sebuah kehidupan setiap orang sehingga setiap menjalani sebuah karir seseorang harus memiliki yang matang dan jelas.

b. Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Brow merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk di dalam organisasi yang bersangkutan baik pada waktu sekarang maupun pada waktu yang akan datang. Atau bisa juga dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan karir atau “*career development*” adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan posisi seorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi.⁷

Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti *Workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang. Definisi ini dimaksudkan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan terus-menerus berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karir seseorang. Pengembangan karir telah didefinisikan oleh beberapa ahli, diantaranya yaitu: ⁸

- 1) Menurut Andrew J. Dubrin dalam pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai- pegawai

⁷ Brown, D, *Career Information, Career Counseling, Career Counseling, Career Development*, (Boston : Proses Education, inc, 2007)

⁸ Ibid



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

- 2) Pengembangan karir Menurut Raymond pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan.
- 3) Menurut Viethzal Rivai pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.
- 4) Pengembangan Karir menurut Handoko, pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an dalam surah At-taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya : *Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*⁹

⁹ Kementrian Agama, Al-Qur'an Surah At-taubah. (105)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Tujuan pengembangan karir

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi/perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat itu berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi/jabatan yang diharapkan atau dicita-citakannya.

Adapun tujuan pengembangan karir menurut Andrew J. Dubrin adalah sebagai berikut:¹⁰

- 1) Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan yang merupakan hubungan timbal balik yang bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahaterannya sehingga memiliki loyalitas yang lebih tinggi.
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensinya. Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai lebih bermental sehat.

¹⁰ Manrihu, M.T. *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*. (Jakarta : Bumi Aksara, 1992), hlm. 50



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan perusahaan lainnya agar tercapai tujuan perusahaan.
- 7) Mengurangi turnover (pergantian karyawan karena mengundurkan diri) dan biaya kepegawaian pengembangan karier dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
- 8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

d. Faktor-faktor Pengembangan Karier

Shertzer dan Stone mengutip definisi tentang perkembangan karir yang pernah dirumuskan oleh *The National Vocational Guidance Association* sebagai berikut : “gabungan faktor-faktor psikologi, sosiologi, pendidikan fisik, ekonomis dan kesempatan yang bersama-sama membentuk jabatan seseorang. Gabungan ini banyak faktor internal dan eksternal :

1) Faktor Internal

- a) Nilai-nilai kehidupan (*Values*), yaitu ideal-ideal yang dikejar seseorang dan nilai-nilai menjadi pedoman dan pegangan dalam hidup yang membentuk gaya hidup seseorang. Nilai-nilai itu berperan penting dalam keseluruhan perilaku seseorang dan mempengaruhi seluruh harapan serta lingkup aspirasi dalam hidup, termasuk bidang pekerjaan yang dipilih dan ditekuni.
- b) Taraf inteligensi, taraf kemampuan untuk mencapai prestasi-prestasi yang didalamnya berpikir memegang peran.
- c) Bakat khusus, kemampuan yang menonjol disuatu bidang usaha kognitif, keterampilan atau bidang kesenian.
- d) Minat, kecendrungan yang agak menetap pada seseorang untuk merasa senang dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bidang tersebut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2) Faktor Eksternal

- a) Masyarakat, yaitu lingkungan sosial budaya
- b) Keadaan sosial ekonomi negara atau daerah
- c) Pendidikan sekolah
- d) Tuntutan yang melekat pada jabatan
- e) Pergaulan dengan teman-teman sebaya

e. Teori Pengembangan Karir Ann Roe

Petunjuk dasar teori ini adalah hubungan dini di dalam keluarga dan pengaruhnya kemudian terhadap arah karir merupakan fokus utama karya Ann Roe . Analisis tentang perbedaan dalam kepribadian, aptitude, inteligensi, dan latar belakang yang mungkin terkait dengan pilihan karir merupakan tujuan utama penelitiannya. Dia meneliti sejumlah ilmuwan terkemuka dalam bidang fisika, biologi dan sosial untuk menentukan apakah arah vokasional itu erat hubungannya dengan perkembangan dini kepribadian.¹¹

Roe menekankan bahwa pengalaman pada awal masa kanak-kanak memainkan peran penting dalam pencapaian kepuasan dalam bidang yang dipilih seseorang. Penelitiannya menginvestigasi bagaimana gaya asuh orang tua mempengaruhi kebutuhan anak, dan bagaimana hubungan antara kebutuhan ini dengan gaya hidup masa dewasanya. Dalam mengembangkan teorinya, ia menggunakan teori Maslow tentang *hierarchy of needs* sebagai dasar.

Struktur presikan pandangan pribadinya tentang perkembangan karir.¹²

- 1) Riwayat kehidupan setiap laki-laki dan banyak perempuan, tentang atau seputar kisah pekerjaannya, dapat memberikan penjelasan tentang esensi orang tersebut secara lebih lengkap daripada menggunakan pendekatan lain.

¹¹ Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta : Grafindo Persada, 2005), hlm. 40

¹² Moekjizat, Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai. (Bnadung: Rosa Karya, 1994), hlm. 65



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 2) Situasi yang relevan dengan riwayat ini dimulai dengan kelahiran individu itu kedalam sebuah keluarga tertentu pada tempat dan waktu tertentu, dan berlanjut sepanjang hidupnya.
- 3) Mungkin faktor yang berbeda mempunyai bobot yang berbeda pula, tetapi pada esensinya proses keputusan dan perilaku vokasionalnya tidak berbeda.
- 4) Sejauh mana keputusan dan perilaku vokasional berada dalam control sadar individu itu bervariasi, tetapi individu dapat mempunyai lebih banyak kontrol daripada yang dapat disadarinya. Pertimbangan yang sengaja tentang faktor-faktor tersebut jarang dilakukan.
- 5) Kehidupan okupasional mempengaruhi semua aspek lain dari pola kehidupan.
- 6) Pekerjaan yang tepat dan memuaskan dapat merupakan pencegah terhadap penyakit neurotik atau merupakan tempat pelarian dari kondisi tersebut. Pekerjaan yang tidak dapat menimbulkan gangguan kesehatan yang parah.
- 7) Tidak ada satu lowongan pekerjaan tertentu yang hanya cocok bagi satu individu tertentu saja. Demikian pula, ada satu individu yang hanya cocok untuk satu pekerjaan tertentu saja. Dalam setiap pekerjaan terdapat banyak variabel yang menuntut persyaratan-persyaratan bervariasi pula.¹³

Munandir menjelaskan bahwa teori Roe dinyatakan ke dalam lima proposisi yaitu : Pembawaan genetik, pengalaman, kepribadian, pola tenaga psikis, pemuasan kebutuhan.

- 1) Pembawaan genetik yang bersifat menentukan perkembangan sifat-sifat individu, pengaruhnya berbeda-beda misalnya ciri intelektual dan tempramen lebih khusus dan kuat dari pada minat dan sikap.
- 2) Pengalaman individu dan latar belakang budaya, sosial ekonomi

¹³ Ibid



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

keluarga berpengaruh terhadap perkembangan sifat-sifat bawaan termasuk didalamnya ras dan gender.

- 3) Kepribadian seperti minat, sikap, dan yang lain berkembang terutama ditentukan oleh bagaimana pola pemerolehan kepuasan (*satisfaction*) dan kekecewaan (*frustration*), kepuasan yang diperoleh individu berkenaan dengan adanya kebutuhan-kebutuhan dan cara pemuasannya ditentukan oleh lingkungan.
- 4) Pola tenaga psikis adanya pola tenaga psikis dalam bentuk tertujunya perhatian merupakan penentu utama minat.

f. Tingkatan Karir menurut Roe

Menurut Roe dalam Munandir mengemukakan bahwa terdapat empat tingkatan karir yang dilalui individu, yaitu :

1. *Person Oriented* adalah pekerjaan yang melibatkan saran dan pendapat, misalnya orang-orang yang suka bekerja bersama dengan orang lain, dianggap cenderung karena mereka menghayati kebutuhan yang kuat untuk diterima baik oleh orang lain.
2. Tak terampil adalah pekerjaan bersifat repetitif dan pekerjaan hanya dituntut untuk mampu mengikuti pedoman atau pedoman kerja yang ditetapkan.
3. Terampil adalah semisalnya membentuk ide-ide baru dan mampu mengembangkannya. Dan menciptakan keterampilan diri lebih unggul.
4. Professional berbasis bisnis adalah otonomi tanggung jawab lebih luas pada tingkat professional. Dan pendidikan tinggi tingkat sarjana sampai magister.

Bentuk-bentuk pengembangan karir

Menurut Sondang P. Siagian bentuk-bentuk pengembangan karir seorang karyawan adalah:

1) Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2) Pengenalan oleh pihak lain

Pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

3) Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4) Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

5) Dukungan para bawahan

Dukungan para bawahan merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mengsucceskan tugas manajer yang bersangkutan.

6) Kesempatan untuk bertumbuh

Kesempatan untuk bertumbuh merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7) Pengunduran diri

Pengunduran diri merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

h. Manfaat Pengembangan Karir

Samsudin menjelaskan bahwa pengembangan karir pada dasarnya memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Meningkatkan kemampuan karyawan. Dengan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan, akan lebih meningkatkan kemampuan intelektual dan keterampilan karyawan yang dapat disumbangkan pada organisasi.
2. Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan. Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan (manajemen) untuk menempatkan karyawan dalam pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian, suplai karyawan yang berkemampuan bertambah.

2. Pandemi Covid-19

a. Pengertian Pandemi

Pandemi adalah suatu wabah penyakit global. Menurut *World Health Organization* (WHO), pandemi dinyatakan ketika penyakit baru menyebar di seluruh dunia melampaui batas.

Istilah pandemi menurut KBBI dimaknai sebagai wabah yang berjangkit serempak di mana-mana meliputi daerah geografi yang luas. Dalam pengertian yang paling klasik, ketika sebuah epidemi menyebar ke beberapa negara atau wilayah dunia.

b. Pengertian Covid-19

Adalah virus yang menyerang sistem pernapasan. Penyakit karena infeksi virus ini disebut Covid-19. Virus Corona bisa menyebabkan gangguan ringan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang berat, hingga kematian. Kumpulan virus yang bisa menginfeksi sistem pernapasan. Pada banyak kasus, virus ini hanya menyebabkan infeksi pernapasan ringan, seperti flu. Namun, virus ini juga bisa menyebabkan infeksi pernapasan berat, seperti infeksi paru-



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

paru (*pneumonia*).¹⁴ Gejala awal infeksi virus corona atau Covid-19 bisa menyerupai gejala flu, yaitu demam, pilek, batuk kering, sakit tenggorokan, dan sakit kepala. Setelah itu, gejala dapat hilang dan sembuh atau malah memberat. Penderita dengan gejala yang berat bisa mengalami demam tinggi, batuk berdahak bahkan berdarah, sesak napas, dan nyeri dada.

Seperti dalam firman Allah SWT yang menjelaskan tentang wabah penyakit yang sedang terjadi pada masa sekarang yaitu dalam Al-Qur'an surah An-naml ayat 18 yang berbunyi :

حَتَّىٰ إِذَا أَتَوْا عَلَىٰ وَادِ النَّمْلِ قَالَتْ نَمْلَةٌ يَا أَيُّهَا النَّمْلُ ادْخُلُوا مَسْكِنَكُمْ لَا يَحْطِمَنَّكُمْ سُلَيْمٌ وَجُنُودُهُ وَهُمْ لَا يَشْعُرُونَ ۚ - ١٨

Artinya : *Hingga apabila mereka sampai di lembah semut berkatalah seekor semut “ hai semut-semut, masuklah kedalam sarang-sarangmu, agar kamu tidak diinjak oleh Sulaiman dan tentaranya, sedangkan mereka tidak menyadari.”*¹⁵

c. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19

Bekerja dari rumah ini telah memunculkan perilaku yang berbeda atau penyikapan yang berbeda dari karyawan terkait WFH tadi. Minimal ada 3 perilaku karyawan dalam menyikapi situasi tersebut.

Yang pertama adalah mereka akan bekerja lebih produktif daripada ada kerja di kantor, misalnya biasanya tidak bisa menulis sekarang bisa menghasilkan satu atau dua tulisan dalam sehari, yang ketika bekerja di kantor sulit dicapai. Disamping itu, mereka bisa menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan lain yang tidak bisa dilakukan di kantor sebelumnya. Mereka bisa menghasilkan output yang lebih tinggi ketika bekerja di rumah.¹⁶

¹⁴ <https://stopppneumonia.id/informasi-tentang-virus-corona-novel-coronavirus/>

¹⁵ Kementerian Agama, al-Qur'an Surah : An-naml (18)

¹⁶ <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-Kepatuhan-Internal.html>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kedua adalah karyawan yang tidak ada bedanya bekerja di kantor dan di rumah. Ketika di kantor tidak produktif, di rumahpun juga tidak produktif atau sebaliknya pekerjaannya tetap selesai meski bekerja di rumah. Ketiga, ada karyawan yang justru lebih rendah produktivitasnya ketika bekerja di rumah dengan berbagai alasan misalnya tidak ada sarana bekerja yang memadai seperti di kantor, tidak ada internet, tidak ada mesin, tidak ada alat yang bisa digunakan untuk bekerja lebih cepat seperti di pabrik atau di kantor. Perilaku yang berbeda tersebut disebabkan oleh beberapa aspek seperti satu faktor individu, faktor organisasi dan faktor keluarga atau lingkungan dimana mereka bekerja dari rumah.

d. Lima upaya perusahaan dalam menghadapi Covid-19 maupun pasca Covid-19

Pertama, adanya inovasi dan pengambilan resiko. Berinovasi dan bereksperimen dalam bekerja serta berani mengambil resiko merupakan karakteristik pertama dari budaya organisasi perusahaan. Bersikap selalu inovatif dan bereksperimen dalam bekerja khususnya terutama pada penyelesaian masalah yang timbul di masa pandemi ini. Tujuannya, agar perusahaan tetap berinovasi dalam menghasilkan dan mendistribusikan produk serta menata tatanan dalam berorganisasi dengan tetap mengutamakan kesehatan dan keselamatan anggota-anggota organisasi atau karyawan, termasuk anggota keluarganya di rumah.

Hal ini perlu diperhatikan karena inovasi tidak akan terbentuk jika karyawan atau anggota organisasi masih khawatir dengan kesehatan dan keselamatan diri sendiri juga anggota keluarganya. Selain itu karyawan dituntut untuk berani dalam mengambil resiko dengan berdasarkan pada perhitungan kerja yang tepat dan matang.¹⁷ memperhatikan secara mendetail. Karakteristik budaya organisasi

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-Kepatuhan-Internal.html>



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

perusahaan menuntut agar anggota organisasi diminta fokus dan cermat dalam bekerja serta ketepatan dalam menganalisis hasil pekerjaan. Selain itu perhatian pada hal-hal yang rinci dengan selalu teliti dan mendetail dalam menganalisis, baik produk, proses dan juga pelanggan, karena perilaku pelanggan akan berubah ketika muncul Covid-19. Perhatian secara mendetail ini, dalam masa pandemi diperluas tidak hanya fokus pada hal yang dikerjakan dan juga pelanggan tetapi memberi perhatian detail pada kesehatan dan keselamatan karyawan dengan memberikan bentuk perhatian. Bentuk perhatian ini bisa berupa pemberian informasi dari sumber- sumber terpercaya sampai pada pemberian dukungan baik moril maupun materil dan memberikan rasa aman dan nyaman dalam situasi yang tidak pasti ini sehingga tidak terjadi kepanikan dan ketakutan :

1. Berorientasi pada kebermanfaatan. Fokus pada kebermanfaatan berbagai pihak dengan fokus pada hasil akhir pekerjaan dengan harapan yang tinggi atas hasil akhir pekerjaan tersebut merupakan karakteristik budaya organisasi yang ketiga. Akan tetapi di masa pandemi Covid-19 ini harapan yang tinggi tidak hanya fokus pada hasil akhir pekerjaan tetapi juga kesehatan dan keselamatan selama proses yang dilakukan. Untuk membantu hasil akhir yang tinggi, perlu adanya suatu teknologi yang dapat mendukung dengan memasukkan alat kerja digital yang bisa dilakukan dari jarak jauh, sehingga walaupun kebijakan WFH dilakukan, hasil akhir yang tinggi tetap tercapai.
2. Berorientasi pada tim. Kegiatan kerja yang diorganisasikan dalam tim-tim bukan dalam individu-individu dengan melakukan kolaborasi merupakan karakteristik budaya organisasi perusahaan yang strategis. Berorientasi pada tim dalam segala hal termasuk pada tiap keputusan yang diambil oleh organisasi harus melalui pertimbangan bahwa dampaknya harus positif terhadap anggota dalam organisasi. Dalam masa pandemi seperti ini karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hendaknya diberikan kepercayaan yang lebih besar agar kemandirian karyawan terbangun. Cara yang efektif mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi sesuai dengan yang diharapkan yaitu dengan melakukan peninjauan ulang prioritas perusahaan ditengah kondisi pandemi ini. Selanjutnya pastikan bahwa sasaran dan yang menjadi prioritas utama tersebut tersosialisasikan dan dipahami oleh para karyawan hingga level yang paling bawah. Komunikasi yang sangat intens dan jelas atas inisiatif-inisiatif brilian sangat dibutuhkan pada situasi seperti ini, sehingga karyawan disamping merasa diperhatikan, juga akan termotivasi dengan komunikasi intens seperti ini.

3. Bersifat agresif. Memiliki inisiatif dan adanya semangat berkompetisi dalam bekerja serta membuat anggota bertindak agresif merupakan karakteristik terakhir dari budaya organisasi.
4. Dimasa pandemi Covid-19 ini tinjau kembali seluruh perspektif biaya, inventaris, pertumbuhan, rencana, dan strategi dari sudut pandang yang berbeda. Evaluasi rencana bisnis dengan menemukan hal-hal yang perlu diperhitungkan dan dipertimbangkan dalam menghadapi masa selama dan pasca pandemi. Terapkan strategi yang paling tepat dengan selalu menghormati dan memperkuat hubungan dengan pelanggan agar target pendapatan tetap tercapai dengan memberikan kepuasan pelanggan yang optimal. Tujuannya keuntungan yang maksimal dapat diperoleh dengan selalu mengikuti protokol kesehatan dan keselamatan baik di tempat kerja, di jalan maupun di rumah yang tidak luput dari pantauan organisasi. Dengan demikian di masa pandemi Covid-19 perusahaan mampu bertahan hidup dan menyesuaikan diri dalam pola hidup yang dipedomani protokol kesehatan yang dilakukan untuk memutus mata rantai penyebaran sambil beraktivitas seperti biasa, sehingga keuntungan tetap diraih walaupun ditengah ketidakpastian yang cukup tinggi.



B. Kajian Terdahulu

1. Kurnia Evi Agustina tahun 2019, Mahasiswi fakultas Dakwah dan Komunikasi, dengan judul “Pemahaman Konsep Diri Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”. Skripsi ini membahas tentang konsep diri yang pada dasarnya sudah dimiliki oleh individu masing-masing.
2. Enjang Mya Eviati tahun 2018, Mahasiswi fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir.
3. Penelitian selanjutnya adalah Fitri Dewi tahun 2017, Mahasiswi fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dengan judul “ Study Pengembangan Karir Untuk Mendorong Kinerja Karyawan “. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan komitmen karir sebagai variabel *Intervening*.

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir berawal dari pengkajian pustaka dan dari pengkajian itu ditemukan berbagai konsep dan terutama teori atau teori- teori yang dibutuhkan dalam penelitian yang akan dilaksanakan. Teori biasanya berhubungan dengan subjek tertentu dalam cakupan bidang ilmu tertentu, dan dihubungkan dengan nama perumus teori itu. Kerangka pikir merupakan penjelasan sementara yang bersifat logis dan sistematis terhadap gejala yang diteliti. Untuk mendapatkan gambaran mengenai pengembangan karir pada masa pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru. secara garis besar, kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



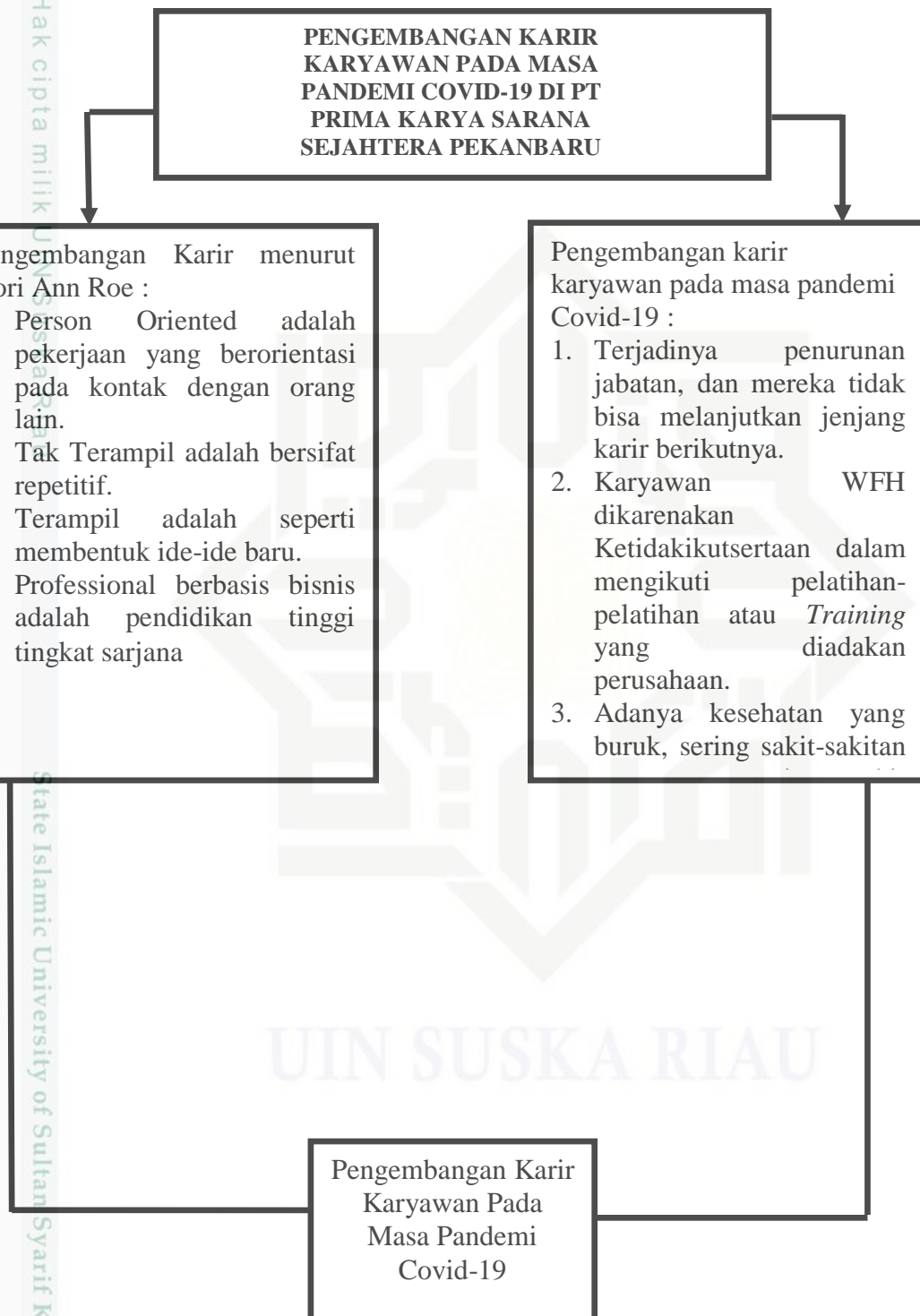
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Bogdan Mengatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu suatu penelitian kontekstual yang menjadikan manusia sebagai instrumen dan disesuaikan dengan situasi yang wajar dalam kaitannya dengan pengumpulan data yang pada umumnya bersifat kualitatif. Merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.¹⁸

Sifat realita yang dibentuk secara sosial dan yang akan dinilai menjadi fokus utama peneliti. Mencari jawaban atas pertanyaan seperti bagaimana cara lahirnya pengalaman sosial. Penelitian ini menghasilkan data deskriptif berupa lisan dari individu atau kata-kata yang tertulis, kalimat-kalimat, narasi-narasi ataupun perilaku yang diteliti dari kumpulan fenomena yang dikaji.

Kedudukan teori dalam riset kualitatif yaitu menghasilkan generalisasi-generalisasi yang abstrak melalui proses induksi. Hal ini menjelaskan bahwa riset kualitatif bersifat mempelajari (*exploratory*) dan teori sifatnya tidak mengekang periset. Kesimpulannya, bahwa pengembangan karir karyawan pada masa pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru akan ditangani oleh pihak di PT tersebut

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru di Jl. Arifin Ahmad No. 5, Tangkerang Tengah, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28288.

¹⁸ Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 68



2. Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Pelaksanaan Penelitian Tahun 2020 – 2021					
		Maret	Mei	Juni	Okt	Nov	Feb
1	Pembuatan Proposal (Bab I sampai Bab III)						
2	Pengajuan Pembimbing						
3	Bimbingan Proposal						
4	Pengajuan dan proses Seminar						
5	Seminar Proposal dan revisi						
6	Penelitian						

C. Sumber Data

Ada dua sumber data dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder :¹⁹

1. Data Primer

Data primer merupakan data utama yang diperoleh dari responden atau subjek penelitian. Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data primer melalui proses wawancara dan observasi. Data primer ini didapat melalui wawancara yang dilakukan pada karyawan di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru.

Sumber data primer dari penelitian skripsi ini diperoleh dari Ibu Vena, S.Ikom dan karyawan *Work From Home*.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari sumber kedua (selain data primer) yang sifatnya untuk melengkapi informasi dan memperkuat temuan data primer. Data sekunder dalam penelitian ini di dapatkan melalui berita-

¹⁹ Arikunto Suharsimi, *prosedur penelitian*, (Jakarta: Rineka cipta, 2002), hlm. 43



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berita, artikel-artikel atau keterangan-keterangan pihak atau instansi lain yang relevan dengan pertanyaan penelitian.

Data Sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan merupakan pengolahnya. Data sekunder adalah data yang sudah ada pada lokasi penelitian yang dapat berupa dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti, dokumentasi, wawancara, laporan-laporan, visi misi di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru.

D. Informan Penelitian

Informan pada penelitian ini adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Key Informan pada penelitian ini adalah karyawan yang bertanggung jawab dalam mengembangkan karir karyawan di PT Prima Karya Sarana Sejahtera, dan informan pendukung pula adalah karyawan yang berperan dalam pengembangan karir pada masa pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru.²⁰

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data, bertujuan agar data-data yang dikumpulkan relevan dengan permasalahan penelitian. Ada tiga teknik yang penulis gunakan untuk mendapatkan data yang substansi dengan permasalahan penelitian. Dua teknik tersebut, yaitu observasi dan wawancara. Berikut penjelasan dari masing-masing teknik pengumpulan data dalam penelitian ini :

1. Wawancara

Penulis melakukan wawancara kepada beberapa informan yang berada di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru. Informan pertama yang diwawancara merupakan karyawan yang berperan dalam mengembangkan karirnya pada masa pandemi Covid-19 di PT Prima

²⁰ Ibid



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karya Sarana Sejahtera. Selain itu untuk mendapatkan data dari pengembangan karir, wawancara juga dilakukan kepada konselor yang bertugas dalam pengembangan karir karyawan pada PT tersebut.

Teknik wawancara dengan wawancara mendalam (*Depth Interview*) dilakukan pada informan-informan. Dengan wawancara secara intensif atau wawancara mendalam dan kebanyakan tidak terstruktur tujuannya untuk mendapatkan data kualitatif yang mendalam. Wawancara ini di gunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari informan secara lebih mendalam karena jumlah informan yang sedikit.

2. Observasi

Observasi merupakan salah satu cara pengumpulan data yang objektif dengan cara terjun langsung ke lapangan atau ke tempat yang diteliti dalam mengamati perilaku yang substantif dalam penelitian. Peneliti tidak hanya melihat, tetapi juga mendatangi objek dengan suatu konsep target, definisi dan kriteria untuk menggambarkan kejadian dan instrumennya. Dalam penelitian ini observasi yang penulis lakukan ialah observasi non partisipan. Observasi non partisipan adalah pengamatan yang dilakukan oleh observer tanpa terjun langsung ke dalam anggota kelompok yang akan diobservasi sehingga observer hanya sebagai pengamat. Dengan begitu, penulis dapat mengorek info dengan lebih leluasa karena tidak teringat dengan sumber data.²¹

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah pengumpulan data dengan meneliti catatan-catatan penting yang sangat erat hubungannya dengan obyek penelitian. Dapat juga dikatakan karangan seseorang secara tertulis tentang tindakan, pengalaman, dan kepercayaan. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dengan mencatat, menyalin, menggandakan data atau dokumen yang berkaitan dengan pengupahan.

²¹ Ida Bagus Mantra, *Filsafat Penelitian Dan Metode Penelitian Sosial* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004), hlm. 83



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dokumentasi ini dilakukan dengan melihat dan menganalisis dari dokumen-dokumen yang berasal dari PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

F. Validitas Data

Penelitian kualitatif harus mengungkap kebenaran yang objektif. Karena itu keabsahan data dalam sebuah penelitian kualitatif sangat penting. Melalui keabsahan data kredibilitas (kepercayaan) penelitian kualitatif dapat tercapai.

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi. Adapun triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Dalam mendapatkan tingkat kepercayaan atau kebenaran hasil penelitian, ada berbagai cara yang dapat dilakukan salah satunya triangulasi, triangulasi bertujuan untuk mengecek data kebenaran data tertentu dengan membandingkan data yang diperoleh dari sumber lain, antara hasil dua peneliti atau serta dengan membandingkan dengan menggunakan teknik yang berbeda misalnya observasi dan wawancara.

Menurut Maleong, triangulasi adalah sebagai upaya untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks pengumpulan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan, dengan kata lain bahwa

peneliti dapat melakukan *check* dan *recheck* temunya dengan cara membandingkan.²²

Adapun macam-macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan:

1. Sumber

Sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang

²² Lexy j. Meleong, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm.23



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berbeda dalam penelitian kualitatif, hal itu dapat dicapai dengan membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara dan observasi.

2. Metode

Metode yaitu mengecek derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan mengecek derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

3. Penyidik

Penyidik ialah dengan jalan memanfaatkan penelitian atau pengamatan lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data. Pengamatan kepercayaan lainnya membantu mengurangi kemelencengan dalam pengumpulan data.

4. Teori

Teori menurut Lincoln dan Guba berdasarkan anggapan bahwa fakta tidak dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu atau lebih teori. Dipihak lain, Patton berpendapat lain yaitu bahwa hal itu dapat dilaksanakan dan hal itu dinamakannya penjelasan banding

G. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini penulis menggunakan Metode Triangulasi Data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan suatu yang lain, di luar itu untuk keperluan pengecekan atau suatu pembandingan terhadap data itu. Peneliti berusaha mengkaji data dengan mengkaji beberapa sumber dan mengadakan pengecekan hasil penelitian dengan para ahli ekonomi melalui buku-buku ekonomi Islam. Secara garis besar triangulasi ada 3 yaitu triangulasi sumber, teknik pengumpulan data, dan waktu.

Triangulasi sumber adalah teknik untuk menguji kredibilitas data, teknik ini dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh dari berbagai sumber. Triangulasi teknik adalah teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek pada sumber yang sama tetapi dengan

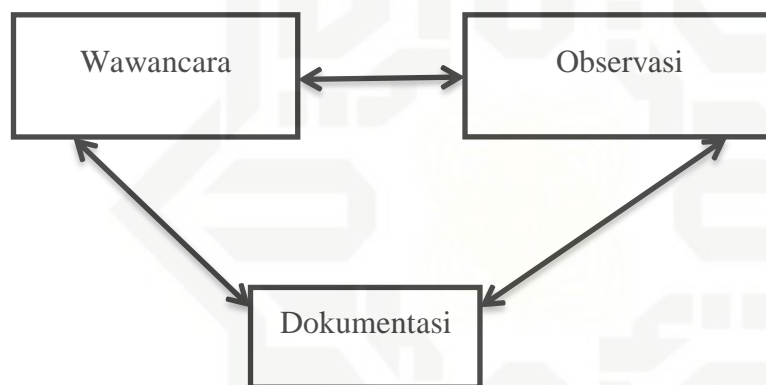


teknik yang berbeda.

Triangulasi waktu adalah teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data pada waktu yang berbeda



Gambar 3.1
Contoh triangulasi dengan dua sumber data



Gambar 3.2
Contoh Triangulasi dengan Tiga Teknik Pengumpulan Data

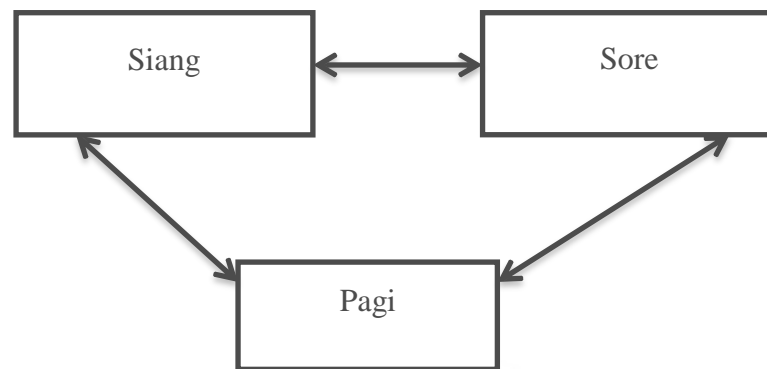
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



Gambar 3.3
Contoh Triangulasi Dengan Tiga Waktu Pengumpulan Data



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

BAB IV

GAMBARAN UMUM PT PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA PEKANBARU

A. Sejarah singkat PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru

PT Prima Karya Sarana Sejahtera Didirikan pada tahun 1999 sebagai Group Usaha PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk beralamat Jl. Arifin Ahmad No.5, Tengkerang Tengah, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28288. dengan Pemegang Saham Yayasan Kesejahteraan Pekerja Bank Rakyat Indonesia (YKP BRI) dan Dana Pensiun Bank Rakyat Indonesia (DP BRI), PT Prima Karya Sarana Sejahtera memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pengerahan dan pengadaan sumber daya manusia untuk memenuhi sektor-sektor operasional baik intern maupun ekstern dari perusahaan anda.²³

PT Prima Karya Sarana Sejahtera bergerak dalam bidang usaha pengelolaan tenaga kerja dengan bentuk layanan produk dan jasa antara lain; Assesment, Rekrutmen, Analisa Jabatan, Jasa Penyedia Kerja/Pemborongan Pekerjaan, Pendidikan dan Pelatihan. Harapan kami bisa menjadi konsultan pribadi bagi setiap perusahaan yang paham dan mengerti berbagai aspek permasalahan human capital, organisasi, sistem manajemen beserta pemecahannya yang komprehensif.

Perusahaan kami mengasah tenaga kerja Indonesia yang telah terbukti sebagai potensi yang dianggap masih terpendam dan belum maksimal dikelola dengan baik dan benar. Dengan demikian kami melakukan perekrutan, seleksi, pengembangan, penempatan human capital atau sumber daya manusia yang memiliki nilai kinerja yang tinggi, disamping memfasilitasi pengembangan human capital yang terstruktur, aplikatif dan sejalan dengan kebutuhan usaha.

PT Prima Karya Sarana Sejahtera hadir sebagai perusahaan yang siap memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk berbagai tenaga antara lain;

²³ <http://www.pkss.co.id>



Frontliner untuk tugas pekerjaan sebagai Teller dan Customer Service, Petugas Administrasi, IT Support, Sekretaris, Marketing, Satpam, Pramubhakti, Cleaning Service, Penjaga Malam dan Pengemudi Mobil Driver

B. Visi dan Misi PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru

1. Visi

- a. Menjadi perusahaan jasa ketenagakerjaan terkemuka di Indonesia yang mengutamakan kepuasan pelanggan.
- b. Menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan sebagai kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi.

2. Misi

- a. Memberikan pelayanan jasa bidang ketenagakerjaan terutama pada penyediaan, pemborongan, pendidikan, dan pelatihan tenaga kerja.
- b. Memberikan pelayanan yang dapat memuaskan pelanggan, sehingga memberikan keuntungan yang optimal bagi semua pihak yang berkepentingan.
- c. Penciptaan keunggulan kompetitif dibidang SDM melalui sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



C. Struktur Organisasi

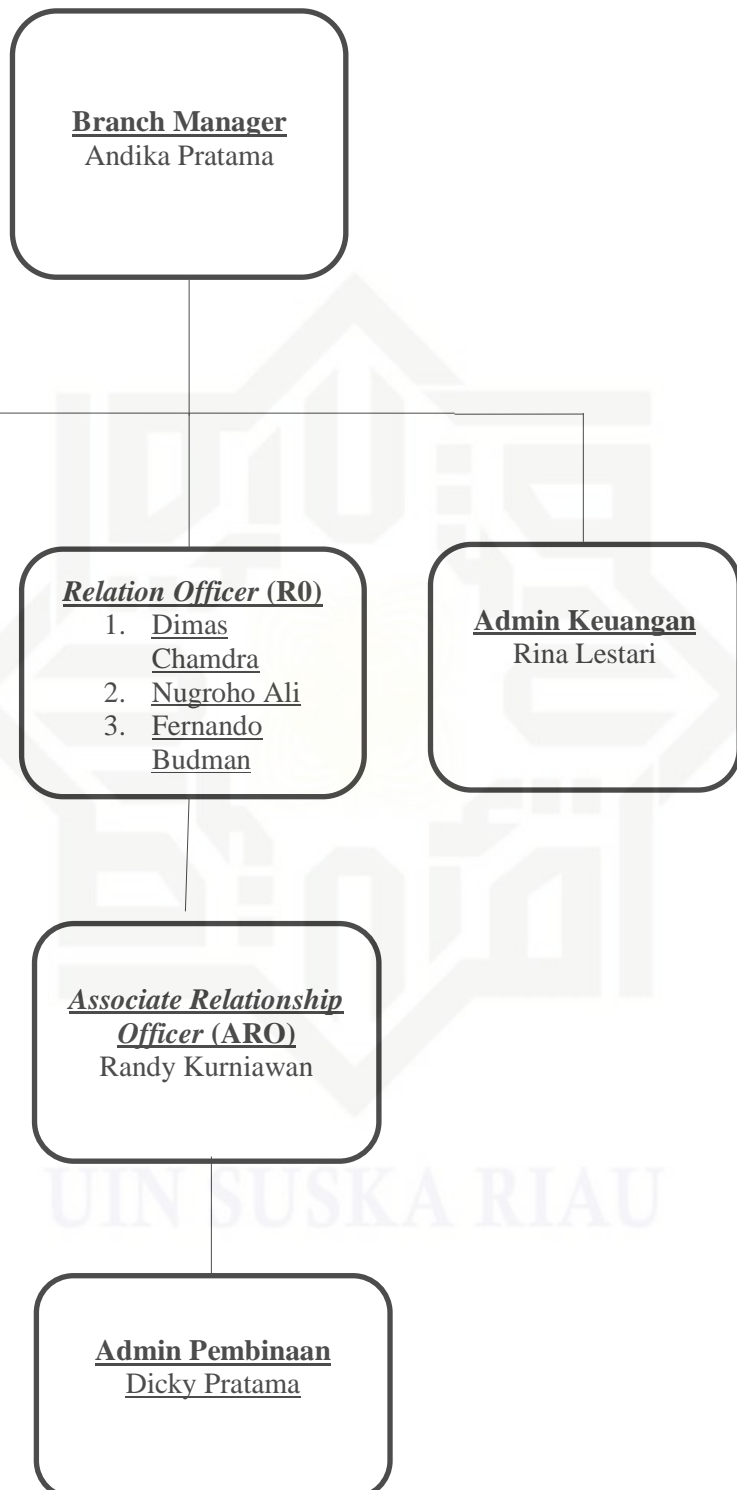
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





D. Keterangan Jabatan

1. Branch Manager

Tugas dan Wewenang Direktur Utama adalah :

- a. Merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengawasi.
- b. Berkoordinasi pelaksanaan tugas para anggota direksi dan mengawasi secara umum.
- c. Menetapkan langkah-langkah pokok dalam melaksanakan kebijakan pemerintah.
- d. Mendorong atau memotivasi bawahan untuk dapat bekerja dengan giat dan tekun.
- e. Membina bawahan agar dapat memikul tanggung jawab tugas masing-masing secara baik.

2. Konselor

Tugas dan Wewenang Psikolog adalah :

- a. Melakukan pelatihan dan pengembangan, menciptakan keamanan kerja.
- b. Meningkatkan motivasi dan moral kerja karyawan.
- c. Menentukan sikap-sikap kerja yang baik dan mendorong munculnya kreatifitas karyawan.
- d. Rekrutmen dan seleksi.

3. Asisten Konselor

Tugas dan wewenang adalah :

- a. Membantu psikolog untuk memberikan motivasi terhadap karyawan diperusahaan.
- b. Membantu memberikan inovasi-inovasi yang baik.
- c. Menciptakan keamanan kerja terhadap karyawan.

4. Relation Officer (RO)

Tugas dan Wewenang Karyawan bagian RO adalah :

- a. Mengawasi dan memantau karyawan yang lainnya.
- b. Membantu sales dan marketing untuk tujuan dan target yang sama.
- c. Menjaga dan menjalin hubungan yang baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. *Skill Public Speaking* yang baik.

5. Associate Relationship Officer (ARO)

Tugas dan Wewenang karyawan bagian Aro adalah :

- a. Memberi pengawasan terhadap karyawan yang lainnya.
- b. Mencapai target pekerjaan.
- c. Menguasai Ms Office word dan excel
- d. Memberikan pengenalan produk perusahaan.

6. Admin Pembinaan

Tugas dan Wewenang adalah :

- a. Penyiapan rencana dan koordinasi perumusan kebijaksanaan dalam penyusunan rencana dan program pembangunan prasarana dan sarana.
- b. Pemantauan untuk peningkatan kemampuan.
- c. Mengatur dan mengawasi terselenggaranya penyusunan pedoman pekerjaan.
- d. Mengarahkan karyawan apabila terjadi permasalahan dalam bekerja.

7. Admin Keuangan

Tugas dan Wewenang adalah :

- a. Membuat perencanaan keuangan perusahaan.
- b. Dipertanggung jawaban dalam pengawasan keuangan.
- c. Mengatur arus keuangan.
- d. Pencatatan pemasukan serta pengeluaran dari sebuah perusahaan.
- e. Menyusun kebijakan anggaran keuangan perusahaan.

UIN SUSKA RIAU

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil data penelitian yang peneliti dapat di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan Pada masa pandemi Covid-19 yaitu ada empat tahapan yaitu, yang pertama *Person Oriented* dalam pengembangan karir, pada tahapan ini merupakan yaitu jabatan yang berorientasi pada kontak dengan orang lain. Pada tahap ini juga berfokus pada keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengembangkan karirnya, seperti menerima saran dan pendapat yang diberi oleh konselor ataupun seorang atasan dan memiliki dedikasi yang tinggi atau loyalitas terhadap perusahaan.

Tahap kedua, yaitu tak terampil dalam pengembangan karir, tahap ini merupakan pekerjaan pada tingkat ini tidak membutuhkan keahlian atau pendidikan khusus atau bisa disebut pekerjaan yang bersifat repetitif dan pekerjaan hanya dituntut untuk mampu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan. Pada tahap ini berfokus pada keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengembangkan karirnya, seperti mengasah keahlian, mengembangkan potensi diri sehingga suatu pekerjaan tersebut tidak bersifat repetitif dan karyawan bisa dalam mengembangkan karirnya.

Tahap yang ketiga, terampil dalam pengembangan karir merupakan membentuk ide-ide baru dan mampu mengembangkannya, penerapan kualitas diri, dan menciptakan keterampilan diri lebih unggul.

Yang terakhir, Profesional berbasis bisnis dalam pengembangan karir, tahap ini merupakan pengembangan yang membutuhkan keterampilan: otonomi tanggung jawab lebih luas dari tingkat professional dan pendidikan tinggi tingkat sarjana sampai magister. Contohnya seperti harus memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dalam tingkatan karir atau menaikkan suatu posisi jabatan, karena dari segi pendidikan itu sangat penting untuk tingkatan karir kedepannya. Dan untuk menaikkan suatu posisi jabatan diperusahaan ini



sangat mudah dan syaratnya harus gigih dalam bekerja, mau mengikuti pembukaan jabatan baru, dan prestasi kerjanya harus semakin hari semakin meningkat, maka dari situlah karyawan bisa meningkatkan karirnya untuk menaikkan suatu posisi jabatan yang lebih tinggi.

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan, maka peneliti mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir karyawan pada masa pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru sudah terlaksana dengan baik sesuai dengan kebijakan atau aturan-aturan yang diberikan oleh perusahaan, namun dalam proses pengembangan karir tersebut terdapat beberapa rintangan atau kendala yang harus dilewati sehingga pengembangan karir tersebut bisa tercapai sesuai keinginan.

B. Saran

Berdasarkan pada proses penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran untuk dijadikan pertimbangan untuk pihak yang terkait dalam Pengembangan Karir Karir Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru, yaitu :

1. Kepada konselor di PT Prima Karya Sarana Sejahtera untuk mampu membina dan membantu sebaik-baiknya dan terus dimaksimalkan lagi proses pelaksanaannya.
2. Kepada karyawan bagian ARO agar bisa memantau terus terkaitnya dengan pengembangan karir pada masa pandemi Covid-19 ini.
3. Kepada karyawan bagian RO agar bisa Mengawasi dan menjaga untuk menjalin hubungan yang baik terhadap karyawan-karyawan yang lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

Ardana, dkk. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012

Arikunto Suharsimi, *prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka cipta, 2002

Agustin Rozalena, dkk. *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karir dan Pelatihan Karyawan*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2016.

Abdul Basit, M.Ag, *Konseling Islam*, Jakarta: Kencana, 2017

Brown, D, *Career Information, Career Counseling, Career Development*, Boston: Proses Education, inc, 2007

Dewi Sadiyah, S.Ag., M.Pd, *Metode Penelitian Dakwah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015

Dede Rahmat Hidayat, *Karier Teori dan Implikasinya Dalam Bimbingan dan Konseling Komprehensif*, Jawa Barat: CV Jejak, 2019

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2017

Elfi Mu'awanah, *Bimbingan Konseling Islam*. Yogyakarta: TERAS, 2012

Hartono, *Bimbingan Karir*, Jakarta: Kencana, 2010

Ida Bagus Mantra, *Filsafat Penelitian Dan Metode Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004

Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000

Kementrian Agama, Al-Qur'an Surah At-taubah. 105

Kementrian Agama, Al-Qur'an Surah An-naml. 18



Hak cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manrihu, M.T. *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*. Jakarta: Bumi Aksara, 1992

Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta, 2010

Meleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rodaskarya, 2007

M. Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001

Moekijat, *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*. Bandung: Rosa Karya, 1994

Rahmad, M.Pd, *Bimbingan Karir*. Pekanbaru: Riau Creative Multimedia, 2013

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada, 2018

Robert Nathan, *Konseling Karir*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2012

Roger F. Aubrey, Ed. D. *Career Development*, American: Washington, D.C. 2009

Samsul Munir Amin, M.A, *Ilmu Dakwah*, Tegal: 2003

Samsul Munir, *Bimbingan dan Konseling Islam*, Jakarta: AMZAH, 2013

Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2010

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Eineka Cipta, 2014

Sugiyono, *Metodologi Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015

Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018



Sunyoto, Dadang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, 2013

Sumanto M.A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Ofit, 2020

Wakhinuddin S., MPD. *Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya*. Padang: UNP Press, 2020

Wardi Bachtiar, *Metodologi Penelitian Ilmu Dakwah*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997

Jurnal :

Sigit Hermawan, Jurnal teori Ann Roe Vol 5. No 2. Januari- Agustus 2018

Mohamad Muspawi, Jurnal Ilmiah Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Vol.17. No 1. Tahun 2017

Skripsi :

“Skripsi” Kurnia Evi Agustina. Pemahaman Konsep Diri Dalam Pengembangan Karir Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Universitas Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru. 2019

Internet :

<https://stoppneumonia.id/informasi-tentang-virus-corona-novel-coronavirus/>

<https://www.gadjian.com/blog/2020/05/09/strategi-perusahaan-bertahan-pandemi-corona/>

<https://www.gadjian.com/blog/2020/05/05/tantangan-work-from-home/>



Kisi-kisi Wawancara

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Metode Pengumpulan Data	
Pengembangan Karir menggunakan (teori Ann Roe)	Person oriented	1. Pekerjaan yang melibatkan saran dan pendapat 2. Pendapat yang sering berselisih	Wawancara	Observasi
	Tak terampil	1. Pekerjaan bersifat repetitif 2. Pekerjaan hanya dituntut untuk mampu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan	Wawancara	Observasi
	Terampil	1. Penerapan kualitas diri terhadap kreatifitas 2. Membentuk ide-ide baru dan mampu mengembangkanny a. 3. Menciptakan keterampilan diri lebih unggul	Wawancara	Observasi
	Professional berbasis bisnis	1. Otonomi tanggung jawab lebih luas pada tingkat professional 2. Pendidikan tinggi tingkat sarjana sampai magister	Wawancara	Observasi



PEDOMAN WAWANCARA

1. Konselor / Informan

- 1) Bagaimana saran dan pendapat anda jika ada karyawan yang sulit dalam mengembangkan karirnya di PT Prima Karya Sarana Sejahtera? Dan berikan solusinya.
- 2) Bagaimana resolusi Ibu jika suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar tidak bersifat repetitif, guna untuk pengembangan karir karyawan di PT Prima Karya Sarana Sejahtera ?
- 3) Bagaimana perusahaan memberikan inovasi-inovasi baru terhadap pengembangan karir karyawan pada masa pandemi Covid-19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera ?
- 4) Bagaimana kiat-kiat perusahaan dalam meningkatkan *Soft Skill* untuk pengembangan karir karyawan pada masa pandemi Covid-19 ini ?
- 5) Apakah dalam pengembangan karir harus memiliki latar belakang penelitian yang tinggi untuk menaikkan suatu posisi jabatan ?

2. Informan pendukung

- 1) Apa kiat-kiat bapak dalam meningkatkan pengembangan karir karyawan ?
- 2) Bagaimana cara bapak dalam mendorong karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik di masa pandemi Covid-19 ini terutama pada karyawan yang *Work From Home* ?
- 3) Kendala apa yang bapak hadapi dalam pemberian motivasi sehingga terhambatnya dalam pengembangan karir pada karyawan ?
- 4) Bagaimana pendapat ibu, jika ibu mengalami kesulitan dalam pengembangan karir di masa pandemi Covid-19 ini ?
- 5) Bagaimana cara Ibu untuk meningkatkan kualitas diri dalam mengembangkan karir di masa pandemi Covid-19 ini ?
- 6) Apakah ibu memiliki kendala dalam pengembangan karir pada masa pandemi Covid-19 ini?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- 7) Apakah inspirasi karyawan untuk mengembangkan karirnya di masa pandemi Covid-19 ini ?
- 8) Apakah ibu memiliki kendala dalam mengembangkan karir, jika salah satu syarat dalam mengembangkan karir tersebut harus memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi?
- 9) Bagaimana cara bapak menilai seorang karyawan apakah ia layak atau tidak untuk mendapatkan promosi suatu jabatan?
- 10) Apa-apa saja peran dalam perencanaan dan pengembangan karir pada perusahaan ini?
- 11) Apa pesan bapak untuk karyawan baru dalam langkah perencanaan karirnya agar menjadi sukses?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmtsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/37150
 TENTANG

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**



1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat
 Pemohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor :**
Un.04/F.IV/PP.00.9/8793/2020 Tanggal 10 Desember 2020, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

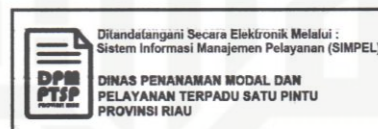
1. Nama	: MUZDALIFAH
2. NIM / KTP	: 11742200691
3. Program Studi	: BIMBINGAN KONSELING ISLAM
4. Jenjang	: S1
5. Alamat	: PEKANBARU
6. Judul Penelitian	: PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA PEKANBARU
7. Lokasi Penelitian	: PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA PEKANBARU

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 10 Desember 2020



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA PEKANBARU
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. Prima Karya Sarana Sejahtera
Cabang Pekanbaru
HR PROVIDER SOLUTION
Jl. Arifin Ahmad No. 5 Pekanbaru
Telp : 0761 - 8400808
Fax : 0761 - 8400808

Nomor : B. 131 /PKU/REK/02/2021
Lamp. : -
Perihal : SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Pekanbaru, 15 Februari 2021

Kepada Yth:
Dekan Fakultas
Dakwah dan Komunikasi
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Di-
Pekanbaru

Dengan Hormat,

Dengan ini kami PT Prima Karya Sarana Sejahtera kantor cabang Pekanbaru menyatakan bahwa :

Nama	: Muzdalifah
NPM	: 11742200691
Tempat/Tanggal Lahir	: Bagan Batu, 6 April 1999
Fakultas	: Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Jurusan	: Jurusan Bimbingan Konseling Islami
Judul	: Pengembangan Karir Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 di PT Prima Karya Sarana Sejahtera

Bahwa nama tersebut **benar telah melakukan penelitian** di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Pekanbaru.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan dan kiranya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA
CABANG PEKANBARU



Andika Pratama
Branch Manager